



**LABORatorio R. Revelli**  
**Centre for Employment Studies**

**Percorsi verso la pensione.**  
**Storie lavorative dei lavoratori anziani in Italia**

Roberto Leombruni

Agosto 2003

# **Percorsi verso la pensione.**

## **Storie lavorative dei lavoratori anziani in Italia**

Roberto Leombruni

(LABORatorio Riccardo Revelli – leombruni@labor-torino.it)

Agosto 2003

### **Abstract**

#### **Paths to Retirement.**

#### **Work Histories of the Elderly in Italy**

The aim of this paper is to challenge a rather common but stereotyped opinion, according to which the elderly in Italy live their last working years with a smooth transition from stable jobs into retirement. I use the European Community Household Panel (ECHP) to put the main stylized facts about the transition into retirement in Italy into a European Perspective. The ECHP, however, does not allow to track with a satisfactory level of detail many relevant mobility events that may characterize the elderly's job histories. To get deeper into the subject, I turn to two longitudinal datasets of administrative source, covering the working careers in the Italian private sector for the years 1985-1996. Preliminary results on this archives show that – besides those whose transition from work to retirement occurs painlessly (who nonetheless represent the majority of cases) – there is a large number of workers whose final working years are marked by an irregular pattern of labour market activity. Trying and sorting out the high heterogeneity among the individual histories, we arrive to a classification of the most typical paths towards retirement that can be observed. Important cases include (i) people having multiple job spells at the end of their career; (ii) people who transit directly from periods of time on temporary lay-off (cassa integrazione) and on layoff lists (liste di mobilità) to retirement; (iii) people who experience long spells of unemployment without any benefit. The same paths are analyzed along the main individual and job characteristics, showing important differences particularly across geographical areas.

## Percorsi verso la pensione.

### Storie lavorative dei lavoratori anziani in Italia<sup>1</sup>

#### 1. INTRODUZIONE

La domanda centrale sulla quale si sofferma il presente lavoro è la seguente: Quali percorsi si osservano nelle fasi conclusive della carriera lavorativa degli individui e nella loro transizione verso la pensione? L'interesse di questa domanda può essere sintetizzato nei due punti seguenti:

- Il dibattito sulla mobilità del lavoro, negli ultimi anni al centro sia dell'attualità politica che della discussione accademica, ha una sorta di *bias* naturale verso le problematiche della forza lavoro giovane. La concezione di nuove forme di *casual work*, piuttosto che l'abolizione dell'articolo 18, sono giustificate dal voler garantire alle imprese l'accesso ad una offerta di lavoro giovane più flessibile, e ai giovani maggiori opportunità di ingresso, magari graduale, nel mondo del lavoro. I lavoratori anziani peraltro partecipano allo stesso mercato del lavoro, ed è interessante chiedersi quanto siano anch'essi capaci di "mobilità" tra occupazioni diverse, o se le stesse esigenze di flessibilità in uscita dal posto di lavoro abbiano ancora come unica soluzione formule di "accompagnamento" alla pensione, quali i prepensionamenti o la mobilità lunga.
- Negli ultimi due decenni sono stati condotti numerosi studi empirici sui *tempi* che caratterizzano l'andata in pensione dei lavoratori, e sul ruolo svolto in questa scelta dalla normativa e dalla struttura di incentivi in essa implicita. L'urgenza di questi studi è stata dettata soprattutto da considerazioni di sostenibilità macroeconomica dei sistemi previdenziali, connesse all'invecchiamento della popolazione e ai fenomeni di *early retirement* riscontrati in molti paesi occidentali. Un *a priori* che sarebbe sbagliato associare all'ottica macro evidenziata, è che gli individui vivano gli ultimi anni della propria carriera lavorativa senza altri eventi rilevanti al di fuori della scelta del momento in cui andare in

<sup>1</sup> La ricerca ha beneficiato di un finanziamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per un progetto di studio su "Scelte lavorative e di pensionamento degli anziani in Italia" svolto nel 2002. Si ringraziano i componenti del gruppo di ricerca (Paolo Sestito per il Ministero, e i ricercatori dei centri studi CeRP, LABORatorio Revelli ed R&P) per le utili e numerose discussioni svolte, ed in particolare Roberto Quaranta per l'aiuto nelle (lunghe e faticose) elaborazioni dei dati. Valgono i soliti *disclaimer*.

pensione. Sul piano empirico, è importante ricomprendere nell'analisi anche agli altri eventi – spell di disoccupazione piuttosto che transizioni da/al lavoro autonomo – che caratterizzano la carriera lavorativa degli individui prossimi all'età del pensionamento.

Da un punto di vista empirico, per poter rispondere a queste domande è indispensabile disporre di fonti che coprano la dimensione longitudinale. I candidati più “naturali”, da questo punto di vista, sono due. Lo *European Community Household Panel* è indispensabile punto di partenza per studi di tipo comparativo, in quanto consente di confrontare dati altamente omogenei – almeno per quanto riguarda il tipo di informazione raccolta, meno per quanto riguarda la qualità dei dati – per una quindicina di paesi europei. La dimensione longitudinale, oltre che dalla disponibilità di sei *waves* dell'indagine, è garantita dalla presenza di un set numeroso di domande di tipo retrospettivo. Se si limita l'attenzione all'Italia, è possibile avere un quadro molto dettagliato dei percorsi lavorativi che si svolgono nel settore privato dell'economia sfruttando le basi informative dell'Inps.

Il contributo fornito da questo lavoro è di carattere empirico, e si avvale di due basi dati longitudinali – l'*European Community Household Panel* e gli archivi amministrativi dell'Inps – per fornire un quadro dei principali fatti stilizzati che definiscono il concetto ampio di mobilità degli anziani. L'evidenza raccolta è riassumibile nell'affermazione che i lavoratori più anziani in Italia sono tutt'altro che “immobili”, ovvero, in una revisione netta dell'ipotesi che le loro storie lavorative siano riassumibili nella sola scelta del momento del pensionamento. Accanto alle carriere di una maggioranza di lavoratori – soprattutto nel settore pubblico – che transitano in modo “indolore” tra lavoro e pensione, infatti, si osservano storie lavorative molto più frastagliate, nelle quali si possono contare numerosi passaggi tra diversi spell di lavoro dipendente, tra spell di lavoro dipendente e lavoro autonomo, liste di mobilità, cassa integrazione e inattività – sia essa volontaria o meno.

Il dettaglio dato all'analisi è strettamente legato alle potenzialità e ai limiti delle basi dati citate. Per quanto riguarda l'Europanel, ci siamo limitati ad un quadro descrittivo “di massima”, per ragioni di *focus* della ricerca e per alcuni limiti della fonte. La struttura longitudinale della *survey* infatti ha un disegno non del tutto lineare: il momento nell'anno in cui vengono somministrate le interviste non è fisso – anche se in origine doveva collocarsi ad inizio anno – e a causa di questo le domande di tipo retrospettivo hanno una affidabilità piuttosto variabile, riferendosi in molti casi a transizioni tra status lavorativi risalenti a due anni prima; lo status lavorativo secondo gli standard ILO viene rilevato solo per quanto concerne il momento dell'intervista, mentre la dinamica intra anno e fra anni è ricostruibile solo con variabili sullo status *percepito*; lo stesso status di pensionato non è incluso nella definizione ILO, e ci sono

quindi margini di arbitrarietà nella sua definizione, che andrebbero risolti facendo riferimento alle specificità delle normative nazionali. Una analisi che tenesse conto in modo rigoroso di questi elementi era al di fuori delle esigenze dello studio presente.

Per quanto riguarda le basi informative dell'Inps, sono stati sfruttati due archivi. Il primo è il Panel LRR, un archivio longitudinale di lavoratori e imprese relativo agli anni 1985-1996, mantenuto presso il Laboratorio Riccardo Revelli. E' un archivio particolarmente ricco di informazioni sugli spell di lavoro alle dipendenze, e che permette quindi una analisi esaustiva degli indicatori standard di mobilità dei lavoratori. Non permette peraltro di individuare altri status in cui si può trovare il lavoratore, ed in particolare i percorsi effettuati al di fuori del lavoro dipendente e le transizioni verso la pensione. Il secondo archivio utilizzato è un campione degli Estratti Conto Inps, che, pur fornendo meno dettagli sui singoli episodi contributivi, offre una copertura di questi ultimi molto più ampia, ed è quindi ideale per studiare le transizioni tra diversi status lavorativi, di disoccupazione assistita, e di pensione.

La struttura della ricerca è la seguente. Nel prossimo paragrafo vengono forniti alcuni dati comparativi principalmente di fonte Europanel. Nel paragrafo tre, il focus viene spostato sull'Italia, e vengono presentati i principali indicatori di mobilità della forza lavoro più anziana di fonte Panel LRR, disaggregati per caratteristiche individuali, dell'impresa e del *job*. Nel paragrafo successivo sono presentate le evidenze desumibili dal campione degli Estratti Conto, in primo luogo relativamente alla composizione della forza lavoro anziana rispetto agli status di lavoro dipendente, lavoro autonomo degli artigiani e commercianti, cassa integrazione guadagni, liste di mobilità e disoccupazione. Vengono poi presentate le transizioni tra questi stati, e tra questi stati e la pensione, disaggregate per caratteristiche individuali e – ove possibile – di impresa e *job*. Viene infine fatto un tentativo di tipizzare i principali percorsi dal lavoro dipendente alla pensione, disaggregati per le (non molte) caratteristiche individuali e del *job* presenti nel campione. Segue un paragrafo conclusivo con una sintesi dei principali risultati raggiunti.

## 2. LA TRANSIZIONE VERSO LA PENSIONE DAI DATI EUROPANEL

I principali fatti stilizzati riguardanti le condizioni lavorative degli anziani e l'invecchiamento della popolazione in Europa sono ampiamente noti, essendo questi da almeno un decennio tra i temi più di attualità discussi a livello comunitario (cfr. ad esempio Nicoletti e Peracchi, 2001; Contini e Fornero, 2002; e i rapporti del gruppo di lavoro su *ageing populations* dell'*Economic Policy Committee*, [http://europa.eu.int/comm/economy\\_finance/epc/epc\\_ageing\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/economy_finance/epc/epc_ageing_en.htm)).

Scopo del presente paragrafo è di integrare questo quadro descrittivo fornendo alcuni dati comparativi di fonte Europanel sulle modalità di transizione tra lavoro dipendente e pensione.

Nel questionario sottoposto al campione Europanel in realtà non esiste una domanda esplicita sul momento in cui l'individuo va in pensione. Per quanto riguarda lo status lavorativo, la variabile disponibile nello *User Data Base (UDB)* fa riferimento alla definizione ILO di partecipazione alla forza lavoro, che prevede la condizione di inattivo – o al di fuori della forza lavoro – senza distinguere in una categoria a parte coloro che si sono ritirati in seguito alla liquidazione di una pensione. Per arrivare ad una definizione precisa di questa ultima categoria, possiamo far riferimento a Eurostat (1999), che suddivide la popolazione inattiva in quattro gruppi: individui in formazione, individui impegnati da attività familiari, *retired*, e altri inattivi, ove i *retired* “consist of those who receive income from property or investments, interests, rents, royalties, or pensions from former activities”. I pensionati, dunque, vanno individuati dalla doppia condizione di ritirato dalla forza lavoro, e percettore di reddito da pensione diretta<sup>2</sup>. Entrambe le informazioni sono presenti nell'*UDB*: per individuare la transizione (autodichiarata) allo status di *retired*, si può far riferimento al set di variabili retrospettive che ricostruiscono il *calendar of activities*, mentre tra le fonti di reddito considerate c'è una voce esplicita che riguarda gli *old-age related benefits*.

In realtà, lo status *self perceived* non è sempre coerente con lo standard ILO, e in alcuni casi necessita di una correzione; nei casi più “gravi” di incoerenza, lo status di individui che si dichiarano ritirati dalla forza lavoro si affianca ad uno status ILO di *currently working*; in altri

<sup>2</sup> Ai nostri fini le pensioni indirette vanno più propriamente considerate delle rendite. Le transizioni tra uno status lavorativo a uno status di inattivo senza pensione diretta ma solo pensione di reversibilità sono sicuramente trascurabili.

casi convivono una dichiarazione di inattivo con uno status ILO di scoraggiato, o disoccupato; in altri casi status autodichiarati di *retired* non sono coerenti con quanto dichiarato nell'anno successivo. Per certificare in modo più “solido” lo status di pensionato conviene allora richiedere il soddisfacimento di altri due requisiti, e precisamente il permanere nello status (autopercepito) di inattivo per almeno due anni, e il non essere classificato dall'ILO come *currently working*. Riassumendo, possiamo individuare le transizioni allo status di pensionato dalle seguenti condizioni:

- nell'anno precedente l'intervista, l'individuo dichiara che era *retired* (domanda retrospettiva);
- al momento dell'intervista, l'individuo si dichiara *retired*, e lo status ILO non segnala una attività lavorativa;
- al momento dell'intervista, l'individuo percepisce un reddito da pensione.

Le statistiche che seguono sono state effettuate su un sottocampione di sette paesi dell'Europanel (Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Italia, Regno Unito e Spagna), per i quali è stata selezionata la coorte di individui che al momento della prima *wave* (1994) appartenevano alla classe d'età 50-67 (per un totale di 20.605 individui).

Nella tabella 2.1 è riportata la distribuzione degli individui di questa coorte per status lavorativo al 1999, disaggregato per paese e genere. Lo status è quello ILO, in cui la categoria degli inattivi è suddivisa tra coloro classificabili come pensionati in base al criterio sopra specificato, e gli altri inattivi. La percentuale di donne ancora impegnate in una attività lavorativa è piuttosto bassa particolarmente in Belgio, Italia e Spagna – dove si attesta intorno al 7% – mentre in Danimarca, Germania e Regno Unito la percentuale di occupati sia tra le donne che tra gli uomini è decisamente più alta che in tutti gli altri paesi. La maggioranza degli individui al di fuori della forza lavoro percepisce una pensione diretta, ma anche in questo caso le differenze di genere e tra paesi sono importanti. L'Italia è contemporaneamente uno dei paesi in cui la percentuale di uomini con una pensione diretta e di donne senza pensione diretta è più alta.

Tabella 2.1. Distribuzione degli individui di età 50-67 per status lavorativo, anno 1999, disaggregati per paese e genere (valori percentuali).

		<i>Occupato</i>	<i>Disoccupato</i>	<i>Scoraggiato</i>	<i>Altri inattivi</i>	<i>Pensionato</i>	<i>Ossevizioni</i>
<b>Belgio</b>	<i>d</i>	9.4	0.6	0.2	35.6	54.3	862
	<i>u</i>	26.1	0.4	0.2	10.5	62.7	682
<b>Danimarca</b>	<i>d</i>	33.3	1.2	1.0	20.6	44.0	627
	<i>u</i>	42.8	1.3	0.8	7.4	47.7	555
<b>Francia</b>	<i>d</i>	13.6	0.9	0.1	27.1	58.4	1453
	<i>u</i>	21.6	0.7	0.1	9.6	68.1	1261
<b>Germania<sup>1</sup></b>	<i>d</i>	20.6	1.4	–	24.9	52.9	1779
	<i>u</i>	33.5	1.5	–	14.4	50.3	1539
<b>Italia</b>	<i>d</i>	9.6	0.7	0.4	35.9	53.4	2557
	<i>u</i>	25.5	1.6	0.5	9.5	62.9	2256
<b>Spagna</b>	<i>d</i>	10.1	1.2	0.2	56.4	32.1	2461
	<i>u</i>	29.4	2.2	0.5	15.1	52.8	1975
<b>Regno Unito<sup>2</sup></b>	<i>d</i>	20.0	–	–	16.9	63.1	1464
	<i>u</i>	30.7	–	–	11.7	57.6	1134

Fonte: *European Community Household Panel, wave 6.*

Note: 1) Status di scoraggiato non disponibile, incluso nello status di inattivo. 2) Status di disoccupato e scoraggiato non disponibile, incluso nello status di inattivo.

La possibilità di seguire la coorte lungo i sei anni coperti dall’Europanel, ci consente di dire qualcosa di più sulle transizioni allo status di pensionato. Le variabili che si possono sfruttare a questo proposito sono due. Da un lato, allineando la *calendar activity* delle sei *waves*, si può ricostruire la successione mensile di status in cui si trova l’individuo, e rilevare in questo modo se la transizione verso la pensione avviene direttamente da uno status lavorativo o se sono presenti spell – ad esempio – di disoccupazione, o di inattività. In secondo luogo, è possibile sfruttare la domanda retrospettiva sulla data di inizio della attività di lavoro corrente per distinguere le tipologie di carriera più “lineari” – lunghi spell lavorativi seguiti da pensione – da carriere più frastagliate.

Nella tabella 2.2, sono stati considerati solo quegli individui della coorte per i quali si osserva sia (almeno) uno spell di lavoro dipendente nei sei anni del panel, sia una transizione allo stato di pensionato. Per osservare una finestra di almeno tre anni, sono stati considerati solo i pensionamenti avvenuti dal 1996 in avanti. Come si può notare, l’Italia risulta essere in effetti uno dei paesi in cui un passaggio diretto tra lavoro dipendente e pensione avviene con maggior frequenza – poco meno che nell’80% dei casi. È però anche il paese – assieme alla Spagna – in cui le differenze tra gli individui provenienti da lavori nel settore pubblico e nel settore privato sono maggiori.



Tabella 2.2. Transizioni dirette dallo stato di occupato a pensionato, anni 1996-1999, disaggregati per paese e genere.

		<i>Transizioni dirette su totale transizioni</i>			<i>Ossevizioni</i>
		tutti	solo pubblici	solo privati	
<b>Belgio</b>	<i>d</i>	0.63	0.57	0.70	19
	<i>u</i>	0.85	0.95	0.79	48
<b>Danimarca</b>	<i>d</i>	0.53	0.76	0.43	55
	<i>u</i>	0.80	0.96	0.76	64
<b>Francia</b>	<i>d</i>	0.55	0.67	0.49	83
	<i>u</i>	0.54	0.66	0.53	117
<b>Germania</b>	<i>d</i>	0.53	0.74	0.49	148
	<i>u</i>	0.49	0.63	0.48	216
<b>Italia</b>	<i>d</i>	0.78	0.93	0.64	98
	<i>u</i>	0.79	0.91	0.73	227
<b>Spagna</b>	<i>d</i>	0.56	0.92	0.44	36
	<i>u</i>	0.50	0.71	0.45	132
<b>Regno Unito</b>	<i>d</i>	0.69	0.61	0.72	95
	<i>u</i>	0.75	0.69	0.80	81

Fonte: *European Community Household Panel, waves 1-6.*

Un discorso analogo vale anche per quanto riguarda la durata del rapporto di lavoro di provenienza (tabella 2.3). I paesi per i quali si arriva alla pensione proveniendo da spell lavorativi più lunghi sono l'Italia, la Francia e la Spagna – quest'ultima con una differenza più marcata a favore delle donne. Sul fronte opposto spicca particolarmente il Regno Unito, nel quale la percentuale di pensionamenti che provengono da rapporti di lavoro brevi è particolarmente elevata.

Se consideriamo solo il sottoinsieme di carriere svolte nel settore privato la distribuzione assume un aspetto di maggior mobilità, spostandosi verso durate più brevi. Anche se in questo caso le differenze non sono così nette rispetto a quanto accade per le transizioni dirette lavoro-pensione.

Tabella 2.3. Distribuzione dei pensionamenti in base alla durata in anni dell'ultimo rapporto di lavoro, anni 1996-1999, disaggregati per paese e genere.

		0-1	2-5	6-9	>10	Ossevizioni
		<i>tutti</i>				
<b>Danimarca</b>	<i>d</i>	6.1	4.1	6.1	83.7	49
	<i>u</i>	8.2	3.3	8.2	80.3	61
<b>Francia</b>	<i>d</i>	0.0	5.3	7.9	86.8	76
	<i>u</i>	0.9	1.9	5.6	91.6	107
<b>Germania</b>	<i>d</i>	6.6	10.2	7.3	75.9	137
	<i>u</i>	8.0	9.0	6.5	76.4	199
<b>Italia</b>	<i>d</i>	6.3	2.1	1.0	90.6	96
	<i>u</i>	3.2	2.7	0.5	93.7	221
<b>Spagna</b>	<i>d</i>	0.0	3.3	0.0	96.7	30
	<i>u</i>	12.6	5.9	4.2	77.3	119
<b>Regno Unito</b>	<i>d</i>	12.4	12.4	11.2	64.0	89
	<i>u</i>	14.3	11.7	22.1	51.9	77
		<i>solo settore privato</i>				
<b>Danimarca</b>	<i>d</i>	3.6	3.6	7.1	85.7	28
	<i>u</i>	2.6	5.3	5.3	86.8	38
<b>Francia</b>	<i>d</i>	0.0	10.8	13.5	75.7	37
	<i>u</i>	1.7	1.7	10.0	86.7	60
<b>Germania</b>	<i>d</i>	7.4	9.5	7.4	75.8	95
	<i>u</i>	6.9	10.7	6.9	75.5	159
<b>Italia</b>	<i>d</i>	9.4	1.9	1.9	86.8	53
	<i>u</i>	3.5	4.2	0.7	91.5	142
<b>Spagna</b>	<i>d</i>	0.0	5.6	0.0	94.4	18
	<i>u</i>	15.9	6.8	5.7	71.6	88
<b>Regno Unito</b>	<i>d</i>	14.1	9.9	12.7	63.4	71
	<i>u</i>	13.1	13.1	21.3	52.5	61

Fonte: *European Community Household Panel, waves 1-6.*

Nota: Belgio escluso per scarsa numerosità dei dati.

Se consideriamo solo il sottoinsieme di carriere svolte nel settore privato la distribuzione assume un aspetto di maggior mobilità, spostandosi verso durate più brevi. Anche se in questo caso le differenze non sono così visibili rispetto a quanto accadeva per le transizioni dirette lavoro-pensione, e l'Italia – in particolare per quanto riguarda per le carriere degli uomini – si colloca comunque su percorsi che appaiono più “regolari” rispetto agli altri paesi.

Il quadro proposto merita sicuramente un approfondimento. Da un lato, per l'Italia sembra che possa valere l'ipotesi che i percorsi verso la pensione hanno un profilo più “lineare”, con un maggior numero di transizioni dirette lavoro-pensione e spell lavorativi di provenienza più lunghi. Dall'altro, sembra che questo quadro valga soprattutto per quanto riguarda le carriere

che si svolgono all'interno del settore pubblico, mentre nel privato ci sono segnali che fanno intuire un quadro per lo meno meno netto.

### 3. LA MOBILITÀ DEGLI ANZIANI IN ITALIA. TURNOVER DEI LAVORATORI E TEMPI DI RIENTRO NELL'OCCUPAZIONE DIPENDENTE

Utilizzando i dati Inps è possibile aumentare l'“ingrandimento” con il quale osservare le carriere lavorative nel settore privato in Italia. In questo paragrafo cominciamo considerando il Panel LRR, un panel longitudinale lavoratori-imprese mantenuto presso il Laboratorio R. Revelli<sup>3</sup>, tramite il quale è possibile ricostruire i principali indicatori di mobilità dei lavoratori dipendenti per il periodo 1986-1996.

Gli eventi elementari dai quali vengono derivati gli indicatori di mobilità utilizzati in questo paragrafo sono l'inizio e la fine del rapporto di lavoro. Quando questi flussi vengono rapportati allo stock di lavoratori medio nell'anno, si ottengono i seguenti indicatori:

- Il tasso di associazione  $e_t$ , definito come rapporto tra il numero di associazioni avvenute nel periodo e lo stock di lavoratori.

$$(1) \quad e_t = \frac{engagements_t}{employment_t}$$

- Il tasso di separazione  $s_t$ , definito come rapporto tra il numero di separazioni avvenute nel periodo e lo stock di lavoratori.

$$(2) \quad s_t = \frac{separations_t}{employment_t}$$

- Il tasso di turnover – *gross worker turnover* ( $gwt_t$ ) – definito come rapporto tra la somma di associazioni e di separazioni avvenute nel periodo e lo stock di lavoratori.

$$(3) \quad gwt_t = \frac{engagements_t + separations_t}{employment_t} = e_t + s_t$$

<sup>3</sup> Cfr. <http://www.labor-torino.it/italian/banchedati.htm>, e Filippi *et al.*, 2002.

A livello interpretativo, è importante sottolineare che l'unità di rilevazione è il *rapporto di lavoro*, di cui si verifica la nascita o la cessazione nel periodo considerato. Gli indicatori (1)-(3) dunque non vanno letti come rapporti tra il numero di *lavoratori* che effettuano un movimento in entrata o in uscita e lo stock di occupati. La distinzione è importante, in quanto uno stesso individuo può avere anche più rapporti di lavoro nel periodo di riferimento, e quindi “contribuire” ai vari indicatori con più associazioni e separazioni. Di conseguenza, tutti e tre gli indici possono assumere valori superiori all'unità: nel caso in cui i rapporti di lavoro abbiano una durata media di un anno, ad esempio, il *gwt* assumerebbe un valore pari a 2, in quanto per ogni lavoratore si osserverebbe sia una associazione che una separazione. Il valore minimo teorico invece è zero, ma non nel lungo periodo; in una situazione di equilibrio demografico, considerando carriere lavorative ininterrotte con una durata di quarant'anni, avremmo un valore per il *gwt* del 5%, con tassi di entrata e uscita pari al 2,5%.

Un raffronto sull'ordine di grandezza che questi indicatori assumono in vari paesi è riportato in Tabella 3.1. In chiave comparativa, si rileva per l'Italia una mobilità in linea – quando non superiore – con i principali partner europei, e non distante da quanto si osserva in paesi in cui le istituzioni del mercato del lavoro sono molto più deregolate che nel nostro paese. In particolare, il tasso medio di separazione nel periodo coperto dal Panel longitudinale è stato leggermente inferiore al 30%, mentre il tasso di associazione è stato in media di un punto percentuale superiore, in linea con la crescita dell'occupazione registrata durante il periodo. Nella seconda metà degli anni Ottanta e nella prima metà degli anni Novanta, quindi, ogni anno in media due lavoratori su tre sono interessati o dalla nascita o dalla cessazione di un rapporto di lavoro.

Tabella 3.1 – Flussi di lavoratori: raffronto internazionale

Paese	Periodo	Tasso di associazione	Tasso di separazione	Gwt
Belgio	1985	21,85	19,88	41,73
Francia	1987	28,87	30,69	59,56
Germania	1987	22,33	21,47	43,80
Italia	1986-1996	31,00	30,00	61,00
Spagna	1990	19,80	20,92	40,72
Uk	1967-1985	37,20	37,60	74,80
Canada	1974-1982	41,50	40,70	82,20
Giappone	1990	16,80	15,30	32,10
Usa 1	1968-1986	41,20	34,76	75,97
Usa 2	1978-1984	89,16	85,40	174,56

Fonte: Leombruni-Quaranta (2002).

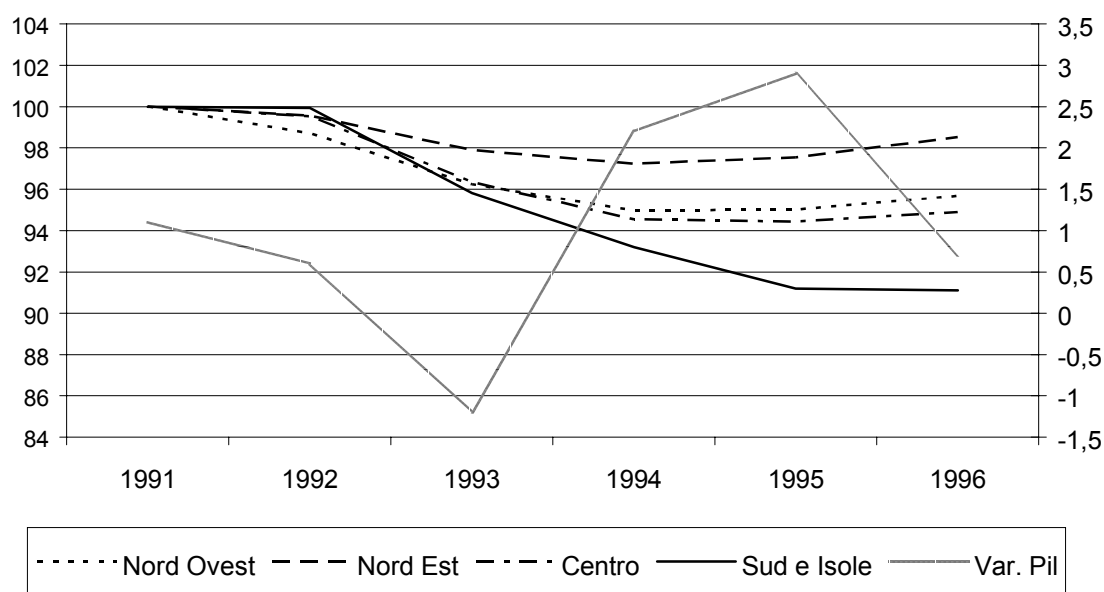
Nota: I due dati relativi agli Stati Uniti provengono rispettivamente da Blanchard-Diamond (1990), e da Anderson-Meyer (1994).

Questo dato è da qualificare subito tenendo conto della forte eterogeneità che caratterizza il mercato del lavoro. Come ampiamente riconosciuto dalla letteratura, infatti, i tassi di turnover che si osservano sono molto diversi a seconda – ad esempio – del settore produttivo che si sta considerando, o dell'area geografica, o di altre caratteristiche del lavoratore e dell'azienda nella quale il lavoratore è impiegato (cfr. Haltiwanger 1997, Contini 2002).

Alcune disaggregazioni utili allo scopo sono riportate nella Tabella 3.2 e nella Tabella 3.3, dalle quali possiamo avere una prima indicazione dei valori che assumono gli indicatori di mobilità per i lavoratori più anziani rispetto alle altre classi di età, e delle differenze che si riscontrano tra aree geografiche e durante fasi diverse del ciclo economico.

Degli anni coperti dal Panel abbiamo considerato due periodi molto diversi dal punto di vista del contesto macroeconomico. Il primo periodo – dal 1991 al 1993 – corrisponde agli anni in cui l'Italia è investita da una profonda recessione, che culmina nell'uscita della Lira dallo Sme e che ha profonde ripercussioni sul numero di occupati (cfr. Figura 3.1). Il secondo periodo copre gli anni che vanno dal 1994 al 1996, corrispondenti alla timida ripresa che segue la svalutazione della lira del 1993. In questi anni l'economia riprende a crescere su ritmi più sostenuti, ma gli effetti sull'occupazione sono molto meno netti, e alquanto differenziati per area geografica (cfr. sempre Figura 3.1).

Figura 3.1 – Tasso di crescita del Pil e stock di occupati in Italia per area geografica, 1991-1996, (occupazione 1991 = 100)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati dell'Indagine Trimestrale Forze Lavoro dell'Istat.

Nella Tabella 3.2 abbiamo riportato i tassi di associazione, separazione e turnover per l'Italia nel suo complesso, disaggregati per classi di età, nei due periodi considerati.

Il primo dato da sottolineare è l'ordinamento "naturale" nella dimensione dei tassi di associazione e di separazione lungo le varie classi di età: nei giovani l'attività di ricerca di una occupazione soddisfacente si traduce per tutti gli indici in valori più elevati che nella media della popolazione; i lavoratori nelle classi centrali di età mostrano una maggior stabilità dei rapporti di lavoro; per gli anziani i tassi di separazione tornano a crescere, ma l'incremento è da legare soprattutto alle uscite per pensionamento. Sommando associazioni e separazioni, questo ordinamento naturale porta ad un andamento a "U" del tasso di *gross worker turnover*.

Come si può notare, inoltre, i tre tassi mostrano una variabilità temporale soprattutto per quanto riguarda i lavoratori nelle prime classi di età, per i quali il turnover è sensibilmente più alto negli anni di ripresa – per gli *under 25* passa dal 116,1% al 134,1%. Il gwt calcolato per i lavoratori tra 45 e 54 anni e per quelli *over 54* è invece molto più stabile nel tempo, e si attesta in entrambi i periodi rispettivamente intorno al 31% e al 50%. Conviene sottolineare di nuovo che il gwt del 50% per gli *over 54*, prima che un segno di numerosi passaggi tra occupazioni diverse, è certamente da legare alle uscite per pensionamento, per un tasso di separazione in entrambi i periodi intorno al 37%.

Tabella 3.2 – Flussi occupazionali disaggregati per classi d'età

Italia	Età	Tasso di separazione	Tasso di associazione	Gwt
91-93	15-24	51,9	64,2	116,1
	25-34	28,5	27,3	55,8
	35-44	17,9	16,5	34,3
	45-54	18,2	13,0	31,3
	>54	36,2	13,3	49,5
94-96	15-24	59,0	75,1	134,1
	25-34	29,5	28,9	58,4
	35-44	20,2	18,5	38,7
	45-54	18,3	13,0	31,3
	>54	37,8	13,8	51,6

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Panel LRR.

A questo livello di aggregazione, dunque, sembra che la mobilità degli anziani sul mercato del lavoro sia stata meno influenzata dal contesto congiunturale rispetto – ad esempio – ai lavoratori giovani. Dato, questo, che non è necessariamente in contraddizione con le indicazioni che si hanno sui maggiori flussi di pensionamento anticipato negli anni di recessione: poiché i

flussi in entrata e uscita sono aggregati su tre anni, un semplice anticipo del momento della pensione ha presumibilmente un effetto limitato sugli indicatori di mobilità.

Osservando gli stessi indicatori per area geografica, comunque, si ottiene un quadro più diversificato (cfr. Tabella 3.3). Nelle regioni del Nord-Est e del Centro Italia l'impatto (positivo) che la ripresa ha sui flussi in entrata e uscita accomuna sia i lavoratori giovani che gli anziani. I tassi di associazione degli *over 54*, ad esempio – che per l'Italia nel suo complesso erano stabili tra i due periodi – crescono di un punto percentuale, da circa il 13-13,5% al 14,5%; mentre le separazioni mostrano una dinamica ancora più netta. Nel Mezzogiorno invece i due tassi hanno una dinamica opposta: si osserva sì un incremento nei tassi di separazione dei lavoratori più anziani, ma la variazione, anziché essere compensata almeno in parte da maggiori flussi di rientro nell'occupazione dipendente, si accompagna ad un calo delle associazioni dal 20,4-20,7% al 18,6-18,9%.

Le regioni del Nord Ovest si collocano in una situazione intermedia. Il *gwt* rimane sostanzialmente stabile nei due periodi, a seguito di una leggera crescita dei tassi di associazione, e di una dinamica opposta delle separazioni. Il dato più importante da sottolineare riguarda il valore assoluto che assume il turnover, che per i lavoratori anziani si assesta sui valori più bassi che nel resto del paese – per gli individui tra i 45 e i 54 anni il *gwt* è del 25%, ben al di sotto del 31% dell'Italia nel suo complesso. Questo fatto è da ricondurre alla maggior importanza che hanno nel tessuto industriale del Nord Ovest le imprese medio-grandi, nelle quali i rapporti di lavoro sono normalmente più stabili.

La dimensione d'impresa, assieme all'età del lavoratore, è certamente una delle variabili che maggiormente aiuta a spiegare la variabilità nei flussi di ingresso e uscita. Se consideriamo congiuntamente età del lavoratore e dimensione d'impresa, si rileva come in effetti è quest'ultima caratteristica ad influenzare maggiormente la mobilità, attenuando parzialmente le differenze legate all'età (cfr. Figura 3.2). La curva che caratterizza il tasso di *gross worker turnover* in funzione dell'età ha l'andamento a "U" che ci si attende, ma la sua posizione – e in parte anche la sua forma – è influenzata in modo molto sensibile dalla dimensione di impresa.

La curva relativa alle imprese sopra i 1000 addetti ben rappresenta un *a priori* abbastanza comune sulla rigidità del mercato del lavoro in Italia, e in particolare l'idea che gli individui siano incardinati al loro posto di lavoro, e arrivino sino al momento del pensionamento con carriere senza grossi strappi. In effetti, nella grande impresa i lavoratori nelle classi centrali d'età sono caratterizzati da tassi di turnover intorno al 10%: senza dubbio, tassi di associazione e separazione del 5% possono essere considerati decisamente bassi.

Quanto vale per i lavoratori della grande industria, però, non trova conferma nel caso delle imprese medio piccole. Al diminuire della dimensione d'impresa, infatti, la curva a «U» che



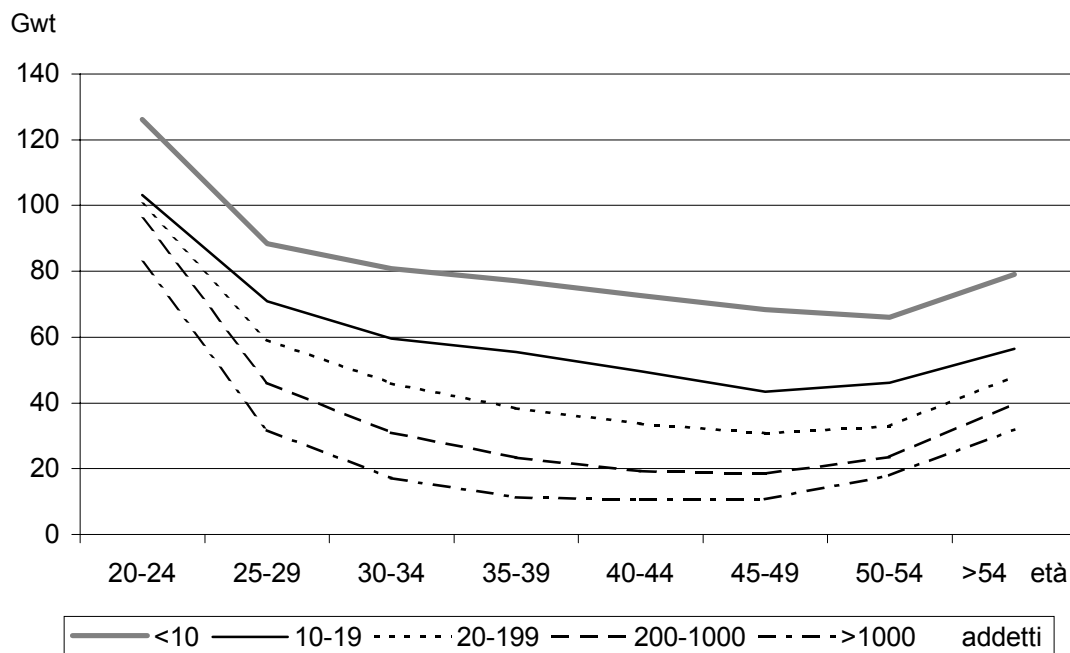
descrive il turnover in funzione dell'età non solo si colloca via via più in alto, ma assume anche un andamento più piatto, segno di minori differenze tra lavoratori anziani – maggiormente tutelati nella grande industria – e i lavoratori giovani. La mobilità decisamente elevata che caratterizza i lavoratori delle classi centrali e anziane di età si traduce, sotto i 10 addetti, in un turnover per i dipendenti di 45-55 anni ben superiore al 70%; e intorno al 50% nelle imprese tra i 10 e i 19 addetti.

Tabella 3.3 – Flussi occupazionali disaggregati per classi d'età e area geografica

	Età	Tasso di separazione	Tasso di associazione	Gwt
<b>Nord Ovest</b>				
91-93	15-24	41,7	51,8	93,5
	25-34	23,2	21,2	44,4
	35-44	14,8	12,4	27,2
	45-54	16,3	9,2	25,5
	>54	35,4	8,7	44,1
94-96	15-24	47,4	65,6	113,0
	25-34	24,3	24,3	48,5
	35-44	15,8	14,4	30,1
	45-54	15,3	9,8	25,2
	>54	33,9	9,2	43,1
<b>Nord Est</b>				
91-93	15-24	56,9	67,6	124,5
	25-34	29,7	27,9	57,6
	35-44	18,9	18,5	37,4
	45-54	18,3	14,3	32,5
	>54	37,2	13,6	50,7
94-96	15-24	66,6	81,4	148,0
	25-34	31,7	31,4	63,1
	35-44	21,3	21,1	42,4
	45-54	19,3	14,5	33,8
	>54	41,7	14,5	56,3
<b>Centro</b>				
91-93	15-24	52,1	66,3	118,4
	25-34	27,9	27,6	55,4
	35-44	16,2	14,6	30,8
	45-54	15,7	11,5	27,2
	>54	33,1	13,1	46,2
94-96	15-24	60,7	77,7	138,4
	25-34	28,8	28,7	57,5
	35-44	18,7	17,1	35,8
	45-54	15,7	11,7	27,4
	>54	36,7	14,5	51,2
<b>Sud e Isole</b>				
91-93	15-24	64,5	81,8	146,3
	25-34	37,0	37,4	74,5
	35-44	23,7	23,1	46,7
	45-54	24,5	20,7	45,2
	>54	40,2	20,4	60,6
94-96	15-24	67,7	80,9	148,6
	25-34	37,4	34,8	72,2
	35-44	28,8	24,5	53,3
	45-54	25,5	18,6	44,1
	>54	41,5	18,9	60,4

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Panel LRR

Figura 3.2 – Gross worker turnover per età del lavoratore e dimensione d'impresa, 1985-1996



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Panel LRR

Come interpretare questi andamenti? Alcune indicazioni utili ci provengono innanzitutto dalla letteratura sulla demografia d'impresa. In particolare, è ampiamente documentato come le piccole imprese abbiano tassi di natalità e mortalità decisamente più elevati rispetto alle grandi imprese, e piuttosto elevati in termini assoluti. Nel caso italiano, negli anni 1994-1998, per le imprese sotto i 5 dipendenti si sono registrati tassi di natalità e mortalità vicini al 10% – ogni anno una piccola impresa su cinque o nasce o muore – mentre gli stessi tassi, calcolati per le imprese sopra i 100 addetti, scendono intorno al 2% (Novarese 2002). Chiaramente, la mobilità indotta dagli eventi di nati-mortalità di impresa coinvolge tutti i lavoratori, prescindendo in ampia misura dalle differenze di età e rendendole quindi meno evidenti. Parte della variabilità negli indicatori di mobilità proviene poi da fattori istituzionali, legati ad esempio all'attività dei sindacati, o alla normativa giuslavoristica, entrambi fattori che vanno nella direzione di limitare la mobilità in modo più stringente nella grande industria. Nelle piccole imprese infine è più limitata anche la mobilità interna, in quanto sono pochi i posti disponibili e le responsabilità dirigenziali sono normalmente accentrate nella figura del manager-imprenditore. Nella grande industria, viceversa, esiste un mercato interno alla stessa impresa, e le progressioni di carriera non si risolvono necessariamente in passaggi a imprese diverse.

La mobilità particolarmente elevata che si osserva per gli anziani impiegati nelle imprese medio piccole è quindi da legare in molti casi a eventi “traumatici” – quali la chiusura dell'impresa presso la quale lavorano – ma certamente può anche esser frutto di scelte

individuali più “sensibili” alla dimensione di impresa – quando la separazione avviene per cercare una progressione di carriera che non si riesce a trovare all’interno di una azienda medio piccola.

Su quali percorsi si osservino a seguito della separazione la fonte di informazioni più completa quanto a *spell* coperti è rappresentata dal campione degli Estratti conto; questo tipo di analisi è oggetto del prossimo paragrafo. È possibile comunque avere delle indicazioni importanti anche dal Panel LRR esaminando i tempi di rientro nell’occupazione dipendente.

I tempi di rientro sono misurati come intervallo di tempo che intercorre tra una separazione e la prima associazione successiva. Poiché il Panel non copre tutte le industrie e tutte le tipologie di lavoro, i tempi di rientro così misurati non coincidono necessariamente con periodi di disoccupazione: sappiamo semplicemente che nell’intervallo di tempo tra una separazione e l’associazione successiva l’individuo in questione non è stato occupato come dipendente nel settore privato. Se il tempo di rientro si protrae a lungo, peraltro, è probabile che questo rifletta un periodo di difficoltà. Chi ha optato per un lavoro autonomo, ad esempio, difficilmente deciderà di tornare al lavoro dipendente, a meno che l’esperienza in proprio sia stata molto deludente.

Se le separazioni dei lavoratori anziani fossero parte di percorsi lavorativi “lineari” – legate ad esempio a scelte individuali di pensionamento o di cambiare lavoro – ci aspetteremmo due possibili situazioni:

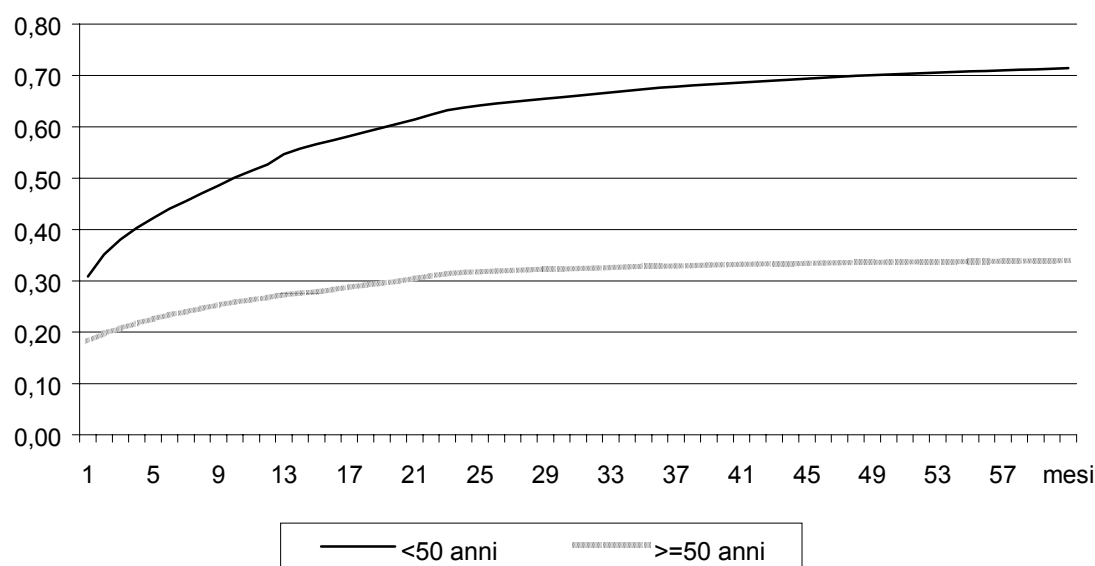
- dopo la separazione non si osserva alcun rientro nell’occupazione dipendente (l’individuo è andato in pensione oppure si è collocato con successo in un settore non coperto dal Panel);
- si osserva un rientro in tempi brevi nell’occupazione dipendente (l’individuo voleva cambiare lavoro, e aveva la possibilità di farlo).

Viceversa, percorsi meno “facili” nella fase terminale della carriera si rifletterebbero in separazioni cui fa seguito un rientro nell’occupazione dipendente solo a distanza di tempo.

In Figura 3.3 sono a confronto i tempi di rientro per i lavoratori sopra e sotto i 50 anni, misurati in mesi dal momento in cui è avvenuta la separazione dal lavoro di partenza. Poiché il periodo di osservazione è troncato al 1996, non abbiamo considerato le separazioni avvenute negli ultimi anni del Panel (ovvero dal 1993 al 1996), in modo da poter osservare anche rientri di lungo periodo.

Sull’asse delle ordinate ci sono le frequenze cumulate dei rientri: L’intercetta corrisponde alla percentuale di separazioni che si risolvono in un rientro immediato nell’occupazione dipendente (passaggi *job to job*); in corrispondenza di un dato mese  $n$  è indicata la percentuale di separazioni per le quali il rientro nell’occupazione avviene tra 1 e  $n$  mesi.

Figura 3.3 – Frequenze cumulate dei tempi di rientro nell'occupazione dipendente, sul totale delle separazioni 1986-1992, per classe di età



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Panel LRR

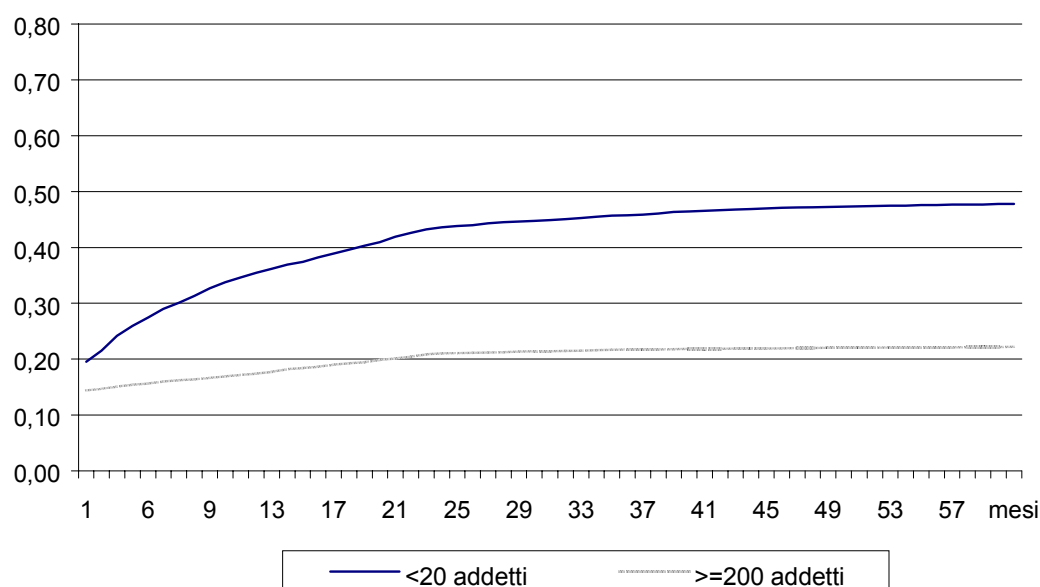
La distanza tra le due curve è certamente da spiegare per le uscite per pensionamento. Nel caso dei lavoratori sotto i 50 anni, più del 70% delle separazioni si risolve in un rientro più o meno tardivo nell'occupazione dipendente, mentre per i lavoratori *over* 50 questa percentuale scende decisamente, e la quota di lavoratori che a seguito della separazione non rientrano più nel Panel sono circa il 65%. L'altra faccia della medaglia, è che circa il 35% delle separazioni sono da ricollegare anche per gli anziani ad eventi di mobilità all'interno del mercato del lavoro.

In particolare, il 20% corrisponde a rientri entro pochi mesi: se questi flussi da un lato sono segno di una certa attività dei lavoratori anziani, dall'altro non segnalano situazioni di particolare stress nella loro posizione sul mercato del lavoro. Più preoccupante è il fatto che le frequenze cumulate continuino a salire anche a distanza di uno, due anni dopo la separazione. Circa il 15% delle persone che si separano – poco meno della metà di quelle che non stanno andando in pensione – impiega da 5 mesi a diversi anni prima di trovare un nuovo impiego alle dipendenze.

È interessante chiedersi se dall'esame dei tempi di rientro trova conferma l'eterogeneità di comportamenti già rilevata tra medio-piccola e grande impresa. In particolare, se si possa corroborare l'impressione che il grande numero di transizioni che si osservano per i lavoratori anziani impiegati nella piccola impresa si possa ricollegare più a fattori "traumatici" legati a dinamiche della domanda di lavoro che a scelte individuali di progressione di carriera.

In Figura 3.4 sono a confronto i tempi di rientro per i lavoratori *over 50* disaggregati in base alla dimensione dell'impresa dalla quale si separano; in particolare, se provengono da imprese sotto i 20 addetti o sopra i 200.

Figura 3.4 – Frequenze cumulate dei tempi di rientro nell'occupazione dipendente degli occupati con età  $\geq 50$ , sul totale delle separazioni 1986-1992, per dimensione di impresa



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Panel LRR

L'impressione che ci sia una certa dualità tra carriere che si svolgono nella grande impresa e "altri", in effetti, trova conferma. Quasi l'80% dei dipendenti che si separano da una grande impresa non rientrano nell'occupazione alle dipendenze, e i rientri che richiedono più di qualche mese sono solo circa il 5% delle separazioni.

Sotto i venti addetti, si osservano un grosso numero di transizioni *job to job* o che si risolvono comunque in breve tempo: il 25% del totale delle separazioni si risolve entro 4 mesi. Quasi altrettante invece sono seguite da un rientro nel lavoro dipendente che richiede anche diversi anni per realizzarsi. Complessivamente, la quota di lavoratori che presumibilmente si sta pensionando spiega appena (circa) il 50% delle separazioni dalle imprese medio-piccole.

#### **4. I PERCORSI LAVORATIVI DEGLI ANZIANI E LA TRANSIZIONE VERSO LA PENSIONE. EVIDENZE DAL CAMPIONE DEGLI ESTRATTI CONTO INPS**

Il campione degli Estratti Conto, oltre ai dati sui lavoratori dipendenti, contiene record provenienti da diversi altri archivi dell'Inps e offre quindi una copertura dei possibili status in cui si trova un individuo molto più ampia rispetto al Panel LRR (cfr. il Box A per dettagli). Anche se rispetto a quest'ultimo contiene meno dettagli sui singoli episodi contributivi, quindi, è una fonte di informazione molto preziosa per studiare le transizioni tra diversi spell lavorativi, tra questi ed episodi di disoccupazione o di mobilità, e le transizioni verso la pensione. È quindi naturale sfruttare questo campione per cercare di completare le “caselle vuote” rappresentate dai tempi di rientro osservati sul Panel LRR, e ricostruire così le varie tipologie di carriera dei lavoratori anziani operanti nel settore privato dell'economia.

Come detto, però, le caratteristiche osservate per ogni episodio contributivo sono relativamente limitate, e più in generale l'informazione contenuta è funzionale alle esigenze amministrative dell'Istituto di previdenza, e non è stata preliminarmente sottoposta a procedure – quali quelle di costruzione del Panel LRR – che “mappino” questa informazione sulle esigenze della indagine statistica. In particolare, non è presente una variabile chiave per gli studi di mobilità quale la definizione di inizio e fine del rapporto di lavoro; si è inoltre riscontrato qualche difetto nella qualità dei dati presenti in alcuni altri campi rilevanti ai nostri fini.

##### **4.1. Flussi di lavoratori anziani tra diverse gestioni Inps**

Utilizzando un coefficiente teorico di riporto alla popolazione di 1:365, si ottengono dal campione degli Estratti Conto ordini di grandezza per l'occupazione dipendente sostanzialmente in linea con quanto pubblica l'Inps sull'Osservatorio delle imprese (cfr. Tabella 4.1). Il picco di occupati è del 1991 – circa 9.760.000 lavoratori – livello che dopo la recessione non viene più recuperato. Anche nelle gestioni degli Artigiani e Commercianti e dell'Agricoltura si rileva un trend decrescente, sino ad arrivare a fine periodo sotto la soglia rispettivamente di 1 milione e 3 milioni di lavoratori. Complessivamente, lo stock di occupati iscritti alle varie gestioni cala nel giro di 7 anni di quasi un milione e mezzo di unità.

### **Box A – Il campione degli Estratti Conto**

L'art. 54 della legge 88/1989 obbliga l'Inps a fornire ai suoi assicurati, con valore certificativo, i dati relativi alla loro situazione previdenziale e pensionistica. A seguito di questa legge l'istituto di previdenza ha iniziato la ricostruzione sistematica delle storie contributive dei propri assicurati, fondendo in un unico archivio tutte le contribuzioni che nelle diverse gestioni dell'Inps fanno capo allo stesso individuo.

Dall'archivio (ancora in fieri) degli Estratti Conto è stato selezionato un campione sistematico di lavoratori per data di nascita, per una frequenza teorica di campionamento di circa 1:365. Di questi lavoratori sono attualmente disponibili i record relativi ai contributi versati negli anni dal 1985 al 2000, ma il livello di aggiornamento degli archivi interrogati è accettabile solo fino al 1997. Ove sia stata liquidata, sono presenti anche i dati relativi alla data di liquidazione e tipologia della pensione percepita. Contrariamente a quanto avviene per il Panel LRR, non c'è un collegamento con l'Osservatorio delle Imprese, e non è quindi possibile effettuare una ricostruzione dei rapporti di lavoro altrettanto affidabile.

#### **Copertura**

L'archivio degli estratti conto contiene tutti gli spell di lavoro alle dipendenze di imprese private. Sono presenti inoltre gli episodi contributivi che afferiscono alle seguenti gestioni:

- 1) artigiani e commercianti;
- 2) indennità di mobilità/disoccupazione;
- 3) cassa integrazione guadagni a zero ore;

*(Box A - segue)*

- 4) lavoratori domestici;
- 6) settore agricolo;
- 7) altri (versamenti volontari, personale Inps, Fondi speciali, Arca, Fondi sostitutivi).

Le categorie di lavoratori di una certa rilevanza numerica che rimangono escluse sono quelle dei lavoratori dipendenti del settore pubblico, dei lavoratori autonomi professionisti, e di coloro che contribuiscono alla gestione separata dell'Inps (collaborazioni coordinate e continuative e altri professionisti). Considerando che la gestione separata dell'Inps è stata costituita nel 1996, e la bassa probabilità che lavoratori anziani transitino da gestioni Inps al pubblico impiego, si può dire che per gli anni analizzati sia disponibile una rappresentazione virtualmente completa dei vari percorsi verso la pensione seguiti dai lavoratori autonomi e dipendenti del settore privato.

È da segnalare come questa sia una base dati il cui utilizzo a fini statistici è molto recente rispetto al Panel LRR, e che non sono quindi ancora noti con uguale dettaglio eventuali limiti delle informazioni contenute. La natura certificativa dell'archivio peraltro garantisce un livello qualitativo dei dati molto alto.

Qual è il peso dei lavoratori anziani nelle diverse gestioni? Ovviamente la quota più rilevante la si riscontra per i versamenti volontari – soprattutto di donne – in quanto di norma vengono effettuati per incrementare l'anzianità sino al raggiungimento dei requisiti per la pensione (Tabella 4.2). Un peso molto importante lo rivestono anche nell'agricoltura e nell'artigianato e commercio, dove rappresentano circa un terzo del totale degli iscritti. Sul totale dei lavoratori anziani, queste due gestioni hanno accolto in media quasi la metà degli individui *over 50*.



Un altro 45% trova occupazione nel lavoro alle dipendenze; sul totale dei dipendenti peraltro gli anziani hanno un peso molto minore (circa il 14%) rispetto a quanto accade nell'artigianato e commercio. È da notare subito, però, che gli *over 50* hanno una maggior probabilità di usufruire di cassa integrazione a zero ore e delle prestazioni di mobilità e disoccupazione. I lavoratori di entrambe le gestioni provengono tutti dal lavoro dipendente, ma tra i beneficiari in proporzione troviamo più anziani. Di quanti usufruiscono di prestazioni di mobilità e disoccupazione, in particolare, gli anziani già nel '90 rappresentavano il 19% del totale, quota che sale al 27% nel '97. Torneremo su questo fra breve.

Una valutazione dell'entità delle transizioni tra diverse gestioni la si può ricavare dalla Tabella 4.3. Nella prima colonna sono riportati i tassi di separazione medi negli anni 1992-1995, calcolati anche per gli episodi diversi dal lavoro dipendente come rapporto tra il numero di spell che si interrompono in un dato anno e stock medio di individui nella gestione.

Poiché la normativa prevede che normalmente gli *spell* di Cassa integrazione e di mobilità e disoccupazione abbiano breve durata, i rispettivi tassi di separazione sono particolarmente alti, e rimangono intorno al 100% solo per i lavoratori più anziani, cui la stessa normativa concede di solito durate maggiori dei benefici.

Nelle colonne successive, le uscite dallo status sono disaggregate per gestione contributiva di arrivo; nel caso in cui a distanza di due anni non si registri nessun nuovo episodio, viene registrata una transizione verso lo status di silenzio.

Tabella 4.1 – Stock di lavoratori nelle gestioni contributive Inps, per anno

Gestione contributiva	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Dipendenti (a)	9.679.238	9.759.874	9.703.262	9.374.239	9.183.049	9.181.919	9.264.412	9.042.014
Mobilità e disoccupazione	162.130	225.247	292.512	361.645	422.277	407.810	394.656	340.854
CIG a zero ore	74.993	73.562	54.217	50.300	46.369	25.894	19.050	11.364
Agricoltura (b)	1.348.145	1.349.816	1.319.936	1.174.679	1.202.803	1.173.634	1.049.572	958.324
Artigiani e commercianti (c)	3.271.008	3.289.745	3.264.317	3.119.260	3.025.485	3.010.125	2.922.677	2.987.677
Lavoratori domestici (d)	146.695	149.503	141.438	123.868	114.561	104.692	144.259	138.567
Versamenti volontari	199.150	174.901	155.214	126.388	108.637	88.779	80.094	70.103
<i>Totale occupazione (a+b+c+d)</i>	<i>14.445.087</i>	<i>14.548.937</i>	<i>14.428.952</i>	<i>13.792.046</i>	<i>13.525.897</i>	<i>13.470.369</i>	<i>13.380.920</i>	<i>13.126.582</i>
Totale complessivo	14.881.360	15.022.647	14.930.895	14.330.378	14.103.180	13.992.853	13.874.720	13.548.903

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Estratti Conto Inps

Tabella 4.2 – Distribuzione dei lavoratori over 50 per gestioni contributive Inps, anni 1990 e 1997

Gestione contributiva	Anno 1990	% nella gestione contributiva	% dell'occupazione anziana	Anno 1997	% nella gestione contributiva	% dell'occupazione anziana
Dipendenti	1.416.587	14,6	46,0	1.241.861	13,7	44,0
Mobilità e disoccupazione	30.520	18,8	1,0	93.819	27,5	3,3
CIG a zero ore	16.769	22,4	0,5	2.443	21,5	0,1
Agricoltura	472.688	35,1	15,3	401.319	41,9	14,2
Artigiani e commercianti	986.595	30,2	32,0	1.004.328	33,6	35,6
Lavoratori domestici	38.002	25,9	1,2	28.105	20,3	1,0
Versamenti volontari	121.044	60,8	3,9	50.742	72,4	1,8
Totale complessivo	3.082.205	20,7	100,0	2.822.616	20,8	100,0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Estratti Conto Inps

Tabella 4.3 – Flussi di lavoratori tra gestioni contributive in % sul totale delle separazioni, per età, anni 1992-1995

Status di partenza	Età	Tasso di separazione	Status di arrivo								
			Dipendenti	CIG a zero ore	Mobilità e disoccupazione	Agricoltura	Artigiani e commercianti	Lavoratori domestici	Versamenti volontari	Pensione	Silente
Dipendenti	≥50	33,6	26,8	1,4	19,1	1,4	0,6	0,2	0,6	33,8	16,1
	<50	31,1	54,4	0,9	17,4	1,8	2,9	0,2	0,1	0,3	22,0
CIG a zero ore	≥50	104,1	29,6	2,6	53,9	0,0	0,0	0,0	0,0	10,4	3,5
	<50	95,8	36,3	3,1	52,8	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	6,4
Mobilità e disoccupazione	≥50	103,6	54,3	0,0	0,1	1,6	0,7	0,2	2,3	23,7	17,1
	<50	161,3	68,5	0,1	0,5	1,2	2,3	0,4	0,2	0,0	26,7
Agricoltura	≥50	18,4	6,2	0,0	0,7	6,0	0,2	0,0	3,2	42,3	41,4
	<50	22,6	28,9	0,1	1,7	8,3	2,2	0,4	0,6	0,2	57,6
Artigiani e commercianti	≥50	11,0	2,8	0,0	0,5	0,4	5,1	0,0	4,0	45,8	41,3
	<50	8,1	25,5	0,0	0,5	1,4	18,7	0,2	0,9	0,0	52,8
Lavoratori domestici	≥50	47,8	5,8	0,0	2,2	0,7	0,0	1,5	8,0	32,8	48,9
	<50	33,8	26,7	0,0	9,7	0,9	0,9	2,6	1,7	0,0	57,7
Versamenti volontari	≥50	54,7	3,8	0,0	1,1	1,3	2,3	0,4	0,0	50,8	40,3
	<50	46,7	14,6	0,0	3,9	3,9	1,9	0,5	0,0	1,5	73,8

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Estratti Conto Inps

Tabella 4.4 – Flussi di lavoratori tra gestioni contributive in % sul totale delle separazioni, lavoratori over 50, anni 1992-1995

Status di partenza	Età	Tasso di separazione	Status di arrivo								
			Dipendenti	CIG a zero ore	Mobilità e disoccupazione	Agricoltura	Artigiani e commercianti	Lavoratori domestici	Versamenti volontari	Pensione	Silente
Dipendenti	Donna	34,0	26,1	1,2	23,0	2,6	0,5	1,1	1,1	27,9	16,6
	Uomo	33,4	27,0	1,4	18,0	1,0	0,7	0,0	0,5	35,4	16,0
CIG a zero ore	Donna	123,9	33,3	4,2	45,8	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	8,3
	Uomo	99,9	28,6	2,2	56,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	2,2
Mobilità e disoccupazione	Donna	111,3	52,3	0,0	0,0	0,7	0,4	0,7	3,9	21,2	20,8
	Uomo	100,7	55,1	0,0	0,1	1,9	0,9	0,0	1,6	24,8	15,5
Agricoltura	Donna	19,8	6,4	0,0	0,0	2,9	0,2	0,0	3,9	39,7	46,8
	Uomo	17,4	6,1	0,0	1,4	8,8	0,2	0,0	2,5	44,6	36,5
Artigiani e commercianti	Donna	13,7	1,4	0,0	0,5	0,7	6,3	0,0	3,5	42,7	45,0
	Uomo	10,0	3,7	0,0	0,5	0,3	4,4	0,0	4,3	47,6	39,2
Lavoratori domestici	Donna	51,0	5,9	0,0	2,2	0,7	0,0	1,5	8,1	32,6	48,9
	Uomo	9,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
Versamenti volontari	Donna	54,9	2,8	0,0	0,8	0,8	1,7	0,6	0,0	49,7	43,6
	Uomo	53,9	6,8	0,0	1,7	2,5	4,2	0,0	0,0	54,2	30,5

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Estratti Conto Inps



Soffermiamoci innanzitutto sulle prime due righe, relative ai lavoratori alle dipendenze. Per le persone *under 50*, nel 54,3% dei casi, il primo episodio in cui le ritroviamo dopo la separazione è di nuovo uno spell di lavoro dipendente. Alcuni – circa il 18% - entrano nelle liste di mobilità e disoccupazione, e una percentuale non trascurabile finisce nel lavoro autonomo (circa il 3%). Le transizioni verso altre gestioni sono meno rilevanti, e una parte importante di quanti si separano rimane silente per almeno due anni (il 22%).

Delle persone *over 50* che si separano, un terzo va in pensione, un terzo torna nel lavoro dipendente, e il restante usufruisce in larga maggioranza di benefici di mobilità e disoccupazione, e in qualche caso di Cassa integrazione guadagni. Quando si separano per qualche motivo da un posto di lavoro dipendente, quindi, gli anziani hanno una probabilità maggiore di accedere a questi strumenti; specularmente, sono meno gli individui che diventano silenti (meno del 5%).

Dei lavoratori in Cassa integrazione guadagni a zero ore, indipendentemente dall'età, sono più quelli che passano nelle liste di mobilità e disoccupazione che quelli che rientrano nel lavoro dipendente, mentre il 7,7% degli *over 50* va direttamente in pensione.

Sono di particolare interesse le destinazioni di chi termina uno spell di mobilità e disoccupazione. Tra questi, solo metà degli individui sopra i 50 torna nel lavoro dipendente; nel 30% dei casi, invece, non si osserva nessun episodio lavorativo intermedio, e gli individui vanno direttamente in pensione. Nel caso dei lavoratori più giovani i rientri nel lavoro dipendente sono maggiori, ma comunque in un 30% di casi che dopo la separazione il lavoratore rimane silente per almeno due anni.

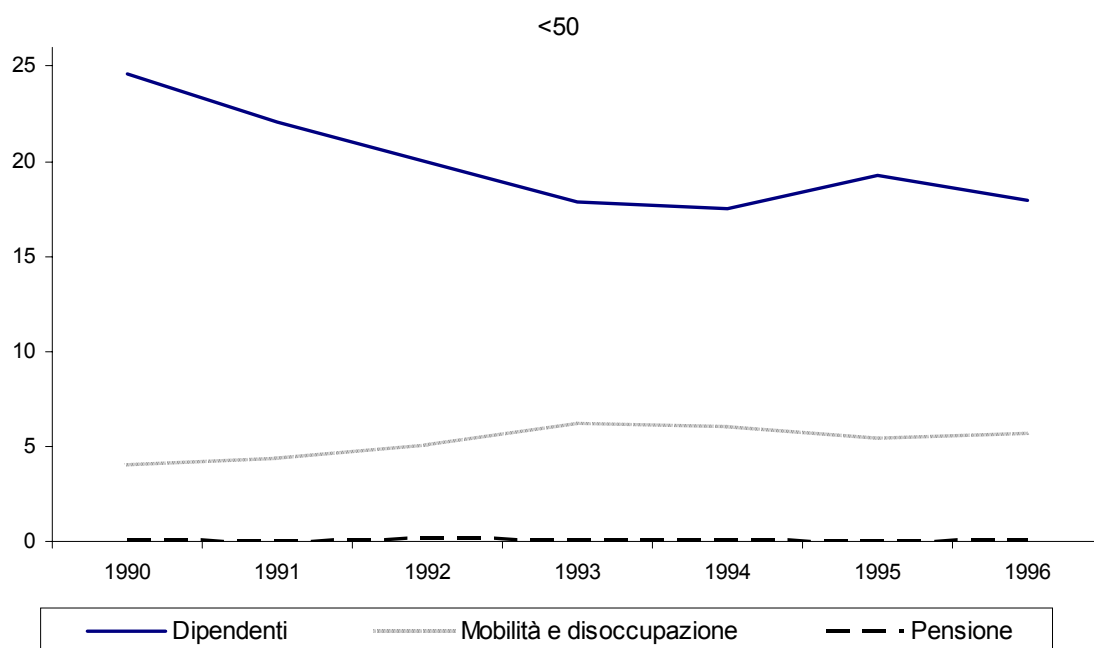
Per quanto concerne gli altri status di partenza, è da segnalare ancora come nella gestione di Artigiani e Commercianti si osservino tassi di separazione piuttosto bassi: questo fatto è da legare almeno in parte alla maggior difficoltà nel rilevare dai dati eventuali cambi di attività. Nel caso degli *under 50*, comunque, il 40% delle separazioni è spiegabile da un successivo ingresso nel lavoro dipendente, mentre per i lavoratori anziani un flusso simile non è rilevabile, e si osserva soprattutto la liquidazione della pensione.

Nella Tabella 4.4 le stesse transizioni sono state disaggregate per genere, considerando solo la forza lavoro più anziana. Differenze di un certo rilievo si riscontrano nei flussi da lavoro dipendente a mobilità e disoccupazione, che nel caso delle donne rappresentano il 26% di tutte le separazioni, a fronte di un 18% per gli uomini. Un volta in mobilità e disoccupazione, le destinazioni sono più simili tra uomini e donne, se non per una leggera maggior probabilità per le donne di transitare verso la pensione (33% dei casi contro il 30% degli uomini).

Vista la rilevanza dei flussi da lavoro dipendente a liste di mobilità e disoccupazione, è utile un raffronto dei loro andamenti nel tempo per lavoratori di diverse età. Nella Figura 4.1 e

nella Figura 4.2 abbiamo riportato la dinamica nel periodo dei tassi di uscita dal lavoro dipendente verso un altro lavoro dipendente, verso la pensione, e verso la mobilità e disoccupazione. Per gli individui sotto i 50 anni (Figura 4.1) spicca il forte calo delle separazioni che si risolvono con successo in una transizione verso una nuova occupazione. Questo calo è solo in piccola parte compensato da un maggiore utilizzo degli ammortizzatori sociali considerati.

Figura 4.1 – Transizione da dipendente verso altre gestioni contributive - età lavoratori < 50 anni

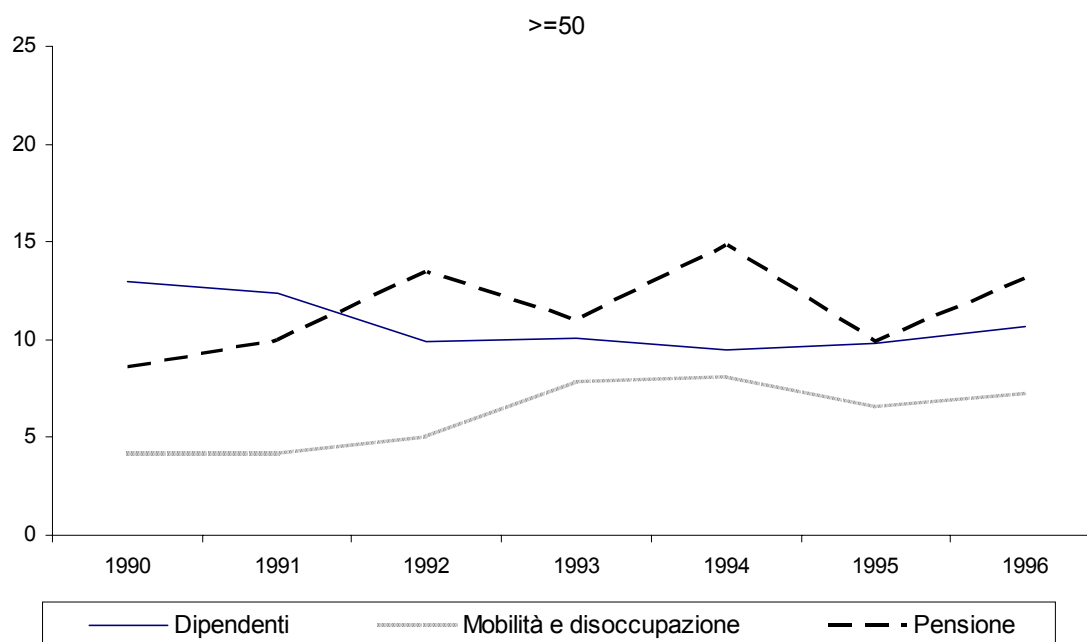


Fonte: Nostre elaborazioni su dati Estratti Conto Inps

Per i lavoratori più anziani (Figura 4.2), i tassi di rientro in un nuovo lavoro dipendente sono inferiori, e diminuiscono solo di pochi punti percentuali durante gli anni di recessione. Nello stesso periodo, mostrano di aver beneficiato in modo molto più “reattivo” dei sussidi di mobilità e disoccupazione. Si nota anche un incremento in media del numero di uscite verso la pensione, il cui andamento irregolare è da ricondursi ai vari provvedimenti di blocco presi dal governo nel periodo.



Figura 4.2 – Transizione da dipendente verso altre gestioni contributive- età lavoratori  $\geq 50$



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Estratti Conto Inps.

#### 4.2. Tipi di percorsi dal lavoro dipendente verso la pensione

Dalle evidenze ricavate dal Panel longitudinale, e da quanto riportato sui flussi tra le gestioni degli Estratti conto, ci sono forti indicazioni che il tipo di carriera “posto fisso - pensione” possa essere al più un percorso modale nel mercato del lavoro italiano, a fianco del quale esiste una importante parte della popolazione che arriva al pensionamento con storie lavorative molto meno lineari. Per poter quantificare in modo più preciso queste indicazioni è necessario allargare la visuale dalla singola transizione tra status diversi all’intera sequenza di episodi che costituiscono una carriera lavorativa.

Un naturale punto di partenza per rappresentare le carriere è di “allineare” uno a fianco all’altro tutti gli episodi di lavoro, disoccupazione assistita e pensione che si osservano. Se codifichiamo i diversi tipi di episodio presenti negli Estratti conto con una lettera – come da Tabella 4.5 – otteniamo una stringa di caratteri che rappresenta il percorso lavorativo effettuato nel periodo in esame. Ad esempio, a un individuo che lavora con continuità presso la stessa impresa, poi entra nelle liste di mobilità, e infine prolunga lo spell di mobilità fino al momento della pensione, verrà associata la stringa “DMP”; a un individuo che ha due spell di lavoro da dipendente, e poi avvia una attività autonoma da artigiano, verrà associata la stringa “DDA”; e così via.

Tabella 4.5 – Codifica delle carriere

Codifica degli episodi considerati
------------------------------------

D	Lavoro dipendente
M	Prestazioni di mobilità e disoccupazione
u	Silente per un periodo dai 3 ai 12 mesi
U	Silente per un periodo maggiore di 12 mesi
C	Cassa integrazione guadagni a zero ore
A	Artigiani e commercianti
O	Lavoratori agricoli e settore agricolo
P	Pensione

#### Codifica delle transizioni verso la pensione

DP	Lavoro dipendente di almeno sette anni, pensione
—DP	Lavoro dipendente, pensione
—DuP	Lavoro dipendente, silente da 3 a 12 mesi, pensione
—DUP	Lavoro dipendente, silente per più di 12 mesi, pensione
—MP	Prestazione di mobilità o disoccupazione, pensione
—MuP	Prestazione di mobilità o disoccupazione, silente da 3 a 12 mesi, pensione
—MUP	Prestazione di mobilità o disoccupazione, silente per più di 12 mesi, pensione
altri	Altri percorsi

Facendo una semplice distribuzione di frequenza di tutte le stringhe così costruite si ha una impressione abbastanza nitida di quanta eterogeneità ci sia nelle storie lavorative: sui circa 80.000 individui presenti nel campione, si osservano più di 9.000 percorsi lavorativi diversi. È possibile ridurre questa eterogeneità, e tipizzare in modo sintetico i diversi percorsi lavorativi che si osservano?

Una prima scelta effettuata è stata limitare l'attenzione alle carriere degli individui che transitano almeno una volta nel lavoro dipendente; sia per questioni (economiche) legate ai dati, sia per questioni (sostanziali) di comparabilità. Per quanto riguarda le questioni legate ai dati, va detto che complessivamente l'informazione contenuta negli archivi è abbastanza “grezza”, almeno dal punto di vista del loro utilizzo ai fini statistici. Si è deciso dunque di limitare lo sforzo di rielaborazione ai dati relativi al lavoro dipendente, e alle liste di mobilità e disoccupazione. Riguardo alle ragioni più di sostanza, non sembra corretto considerare congiuntamente carriere svolte per intero all'interno del lavoro autonomo con quelle dei lavoratori dipendenti, in quanto la normativa previdenziale e la stessa natura dell'occupazione sono radicalmente diverse. La carriera di un lavoratore autonomo può essere incerta e variabile quanto quella di un lavoratore dipendente, senza che però vengano rilevati passaggi tra episodi diversi. La stessa transizione verso la pensione inoltre non è identificabile con la liquidazione della pensione stessa: quest'ultima nella normalità dei casi è legata semplicemente al raggiungimento del requisito, in quanto negli anni considerati – contrariamente a quanto avveniva per il lavoro dipendente – non c'era alcun divieto di cumulo tra lavoro e pensione.

Concentrandosi dunque sul lavoro dipendente, rimane comunque il problema di semplificare la grande eterogeneità nelle stringhe che rappresentano i percorsi lavorativi. La

semplificazione molto diretta che è stata adottata è stata dettata dal focus della ricerca. Se consideriamo la transizione dei lavoratori anziani verso la pensione, è naturale concentrarsi solo sulla parte finale della carriera, e cercare di individuare le sequenze più tipiche solo degli episodi immediatamente a ridosso dell'andata in pensione. Per far questo, è sufficiente "mascherare" la parte sinistra delle stringhe dei percorsi. Consideriamo ad esempio due individui, il primo caratterizzato da un percorso piuttosto "complicato", caratterizzato da diversi rapporti di lavoro alle dipendenze, spell di disoccupazione e di mobilità, e rappresentato dalla stringa "DuDDuDMP", e il secondo da un percorso più "semplice", rappresentato dalla stringa "DDMP". Per evidenziare che entrambi arrivano alla pensione da uno spell di mobilità, viene mascherata la prima parte della stringa, ed entrambi saranno rappresentati dal percorso "—MP". Procedendo in questo modo abbiamo individuato le 7 transizioni più tipiche, che coprono circa il 97% dei percorsi degli anziani.

Le statistiche sui percorsi così individuati sono riportate da Tabella 4.6 a Tabella 4.8, mentre la decodifica dei percorsi è riportata in Tabella 4.5. I percorsi sono *pooled* tra le persone cui è stata liquidata una pensione diretta di anzianità o vecchiaia tra il 1992 e il 1997. Per questioni di uniformità del campione, per ogni individuo abbiamo limitato la ricostruzione della carriera ai sette anni precedenti il pensionamento.

Nella Tabella 4.6 è riportato il dato per la popolazione nel suo complesso, e disaggregato per genere. Gli individui che vanno in pensione provenendo da un rapporto di lavoro dipendente ininterrotto, durato almeno sette anni, sono il 41,4% di tutti gli usciti nel periodo 1992-1997. Un'altra quota importante, il 33%, è costituita da individui che transitano senza soluzione di continuità da lavoro dipendente a pensione, ma nei sette anni sotto osservazione hanno avuto un qualche altro episodio, che può essere un altro spell di lavoro dipendente, uno spell di lavoro autonomo, un periodo trascorso in mobilità, e così via.

Ci sono poi individui che arrivano alla pensione da un periodo di silenzia: presumibilmente non avevano ancora raggiunto i requisiti per il pensionamento di anzianità, e non hanno altri lavori ("visibili" per l'Inps) prima del raggiungimento del requisito di vecchiaia. In totale sono circa l'8%: 4,2% hanno uno spell di silenzia da sei mesi a un anno; il 3,9% superiore all'anno.

Una quota importante di individui infine perviene al pensionamento da prestazioni di mobilità o disoccupazione. L'11,4% transitando direttamente in pensione, e un altro 3% circa passando per uno spell più o meno lungo di silenzia. Altri tipi di percorso coprono solo il 3,1% dei casi.

Per gli uomini le uscite verso la pensione provenienti da un rapporto di lavoro dipendente hanno un peso maggiore, coprendo quasi l'80% dei casi. Per le donne, è molto più frequente arrivare alla pensione provenendo da un periodo di silenzia – a livello interpretativo si può

pensare che rispetto agli uomini siano più numerosi i casi in cui la silenza è uno status volontario, e non di disoccupazione – ma sono anche molti di più i percorsi mobilità-pensione (il 16,6%).

Nelle ultime due tabelle i percorsi sono disaggregati per qualifica e per regione di lavoro; essendo caratteristiche che possono mutare con il *job*, le tabelle sono costruite in base all'ultimo rapporto di lavoro osservato.

Dalla Tabella 4.7 si nota come tra operai e impiegati non ci siano grosse differenze (i manager non sono considerati per la scarsa numerosità del campione). Gli impiegati vanno in pensione più frequentemente provenendo da un lavoro stabile (46% contro il 41%). Sugli altri tipi di percorso non ci sono cifre molto diverse, ma complessivamente gli operai che arrivano alla pensione dopo uno spell di disoccupazione sono circa 3 punti percentuali di più.

Tabella 4.6 – Alcuni tipi di percorso verso la pensione, anni 1992-1997  
Confronto uomini/donne

Percorsi	Totale	Donne	Uomini
DP	41,4	35,6	42,7
—DP	33,2	23,7	35,1
—DuP	4,2	6,3	3,8
—DUP	3,9	8,2	3,0
—MP	11,4	16,6	10,3
—MuP	1,3	2,6	1,0
—MUP	1,5	3,0	1,1
altri	3,1	4,1	2,9
	100,0	100,0	100,0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Estratti Conto Inps

Tabella 4.7 – Alcuni tipi di percorso verso la pensione  
Anni 1992-1997 – per qualifica

Percorsi	operai	impiegati
DP	41,3	46,5
—DP	32,6	31,7
—DuP	4,1	4,3
—DUP	4,5	2,0
—MP	11,4	10,9
—MuP	1,4	0,8
—MUP	1,5	1,3
altri	3,2	2,5
	100,0	100,0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Estratti Conto Inps

Per area geografica l'eterogeneità di situazioni è molto maggiore (Tabella 4.8), e ci fornisce un quadro della situazione del mercato del lavoro nelle diverse aree del paese coerente con quanto osservato per gli altri indicatori di mobilità. Nelle regioni del Nord Ovest il percorso “posto fisso-pensione” ha una rilevanza decisamente maggiore che nel resto del paese, rappresentando quasi il 50% delle uscite, mentre ognuno degli altri percorsi è abbastanza in linea (anche se al di sotto) con la media nazionale.

Nel Nord Est la frequenza delle transizioni da lavoro dipendente direttamente in pensione (prime due righe), è simile al Nord Ovest, ma solo nel 38,8% dei casi il *job* di provenienza è ininterrotto. È anche l'area del paese in cui la modalità di uscita “mobilità-pensione” ha un peso minore (l'8,2% dei casi).

I percorsi che si osservano nelle regioni del Centro sono abbastanza in linea con la media nazionale, l'unico picco che si osserva è sulle carriere nelle quali prima della pensione c'è un periodo lungo di silenzia. Ad una disaggregazione ulteriore, si constata che il dato è da ricondurre al fatto che in queste regioni le donne, rispetto ad altre aree del paese, transitano con maggior probabilità nello status di silenzia.

Nel Mezzogiorno, seppur di poco, il percorso “posto fisso-pensione” non è il percorso modale, caratterizzando meno del 30% degli individui impiegati nel settore privato. Complessivamente, meno del 60% arriva alla pensione direttamente dal lavoro dipendente. Molti tra l'ultimo impiego e la pensione rimangono silenti da sei mesi a un anno (7,1%), e quasi altrettanti lo rimangono per più di un anno. Sommando insieme sia i passaggi diretti che quelli dalla silenzia, inoltre, si rileva che quasi un quarto della forza lavoro anziana ha come ultimo episodio della carriera lavorativa prima della pensione una prestazione di mobilità o disoccupazione.

Tabella 4.8 – Alcuni tipi di percorso verso la pensione, anni 1992-1997. Per area territoriale

Percorsi	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole
DP	49,1	38,8	38,5	29,1
—DP	31,0	38,8	33,5	29,3
—DuP	3,4	4,9	3,2	7,1
—DUP	2,4	3,0	5,8	6,9
—MP	10,3	8,2	12,1	18,6
—MuP	1,0	0,9	1,6	2,0
—MUP	0,7	1,6	2,1	2,6
altri	2,1	3,8	3,3	4,3
	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Estratti Conto Inps

## 5. CONCLUSIONI

Le principali evidenze che sono state prodotte sono riassumibili nei seguenti punti:

- La composizione della forza lavoro anziana è molto sbilanciata verso settori tradizionali. In un contesto generale di contrazione dell'occupazione, il lavoro nell'agricoltura, nel commercio e nell'artigianato ha mantenuto un peso molto importante; ancora a fine periodo queste categorie di occupazione rappresentano circa la metà dei lavoratori anziani nel settore privato dell'economia;
- Per quanto riguarda il lavoro dipendente, gli indicatori più aggregati segnalano che gli individui *over 50*, come atteso, sono caratterizzati da una minor mobilità rispetto ai lavoratori a inizio carriera, e sono meno toccati dalle vicende della congiuntura economica;
- Il turnover degli anziani, peraltro, è basso in valore assoluto solo nelle regioni del Nord Ovest, mentre nelle altre aree del paese assume valori non distanti da quanto si rileva per l'universo dei lavoratori;
- La variabile che più influenza la probabilità che un lavoratore anziano sia coinvolto in eventi di mobilità – siano questi determinati da fattori di offerta o da scelte individuali – è la dimensione d'impresa;
- In particolare, se nella grande industria trova conferma l'idea che gli individui siano spesso incardinati ad un “posto fisso” sino al momento della pensione, nelle imprese medio piccole si rilevano flussi di lavoratori paragonabili a quanto si osserva per gli individui a inizio carriera;
- Da un esame dei tempi di rientro, si rileva come un gran numero delle separazioni che originano da imprese medio piccole si risolve in una nuova occupazione per il lavoratore solo dopo lunghi periodi spesi al di fuori del lavoro dipendente;
- Quest'ultimo punto, unitamente al fatto che solo (al più) il 50% delle separazioni che originano da imprese medio piccole sia legato all'andata in pensione, segnala come i percorsi lavorativi di una importante parte della forza lavoro anziana siano tutt'altro che “lineari”, e meritino quindi un approfondimento specifico.
- Complessivamente, solo un terzo delle separazioni da un lavoro dipendente sono finalizzate ad un immediato pensionamento. Durante gli anni di recessione, essendo maggiori le difficoltà di rientro nell'occupazione, si è assistito ad un incremento notevole – in proporzione maggiore che per i lavoratori più giovani – nel numero di beneficiari di prestazioni di mobilità e disoccupazione;

- Molti lavoratori, peraltro, una volta terminato il periodo coperto dai benefici di mobilità o disoccupazione, non rientrano nell'occupazione. Circa un quarto va direttamente in pensione, mentre il 17% rimane silente per almeno due anni;
- Le transizioni dirette da rapporti di lavoro di lunga durata (almeno sette anni) a pensione di anzianità e vecchiaia rappresentano circa il 40% delle carriere degli anziani. Un altro 30% è costituito da passaggi diretti lavoro dipendente-pensione, ma per lavoratori che nei sette anni precedenti hanno avuto anche altri spell di lavoro o episodi di inoccupazione. Il restante 30% arriva alla pensione con percorsi variamente difficoltosi, a volte direttamente da strumenti quali la mobilità, a volte dopo periodi di inoccupazione.
- Le differenze Nord Sud sono notevoli. Al Nord Ovest la tipologia di carriera “posto fisso – pensione” arriva a rappresentare il 50% di tutti i percorsi, e complessivamente solo il 10% dei lavoratori arriva alla pensione dopo un periodo di inoccupazione. All'estremo opposto il Mezzogiorno, dove queste percentuali sono rispettivamente del 30% e del 20%



## 6. BIBLIOGRAFIA

- Blanchard, O.J. e P. Diamond (1990) "The Cyclical Behavior of Gross Flows of Workers in the United States", *Brookings Papers on Economic Activity*, no.2, pp.85-155.
- Nicoletti, C., F. Peracchi (2001), *Ageing in Europe: What Can We Learn from the Europanel?*, in Boeri, T., A. Börsch-Supan, A. Brugiavini, R. Disney, A. Kapteyn e F. Peracchi (a cura), *Pensions: More Information, Less Ideology*, Kluwer, pp. 153—187.
- Contini, B. (2002) (a cura di) *Osservatorio sulla mobilità in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Contini, B. e E. Fornero (a cura) (2002), *Scelte lavorative e di pensionamento degli anziani in Italia*, Rapporto per il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, LABORatorio R. Revelli – CeRP – R&P, Torino, mimeo.
- Eurostat (1999), *Guidelines and table programme for the Community programme of population and housing censuses in 2001*, Vol. 1, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Filippi, M., Pacelli, L. e C. Villosio (2002) "Le basi dati di fonte Inps", in Contini 2002
- Haltiwanger, J. (1997) "Measuring and Analyzing Aggregate Fluctuations: The Importance of Building from Microeconomic Evidence", Fed. of St. Louis, Economic Review.
- Leombruni, R. e R. Quaranta (2002) "Mobilità dei lavoratori in Italia, 1985-1996: andamento ciclico e cambiamenti strutturali", in Contini 2002
- Novarese, M. (2002) "Natalità e mortalità delle imprese italiane", Contini 2002